SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 14 y 10 minutos)

La Comisión de Constitución y Legislación del Senado tiene el agrado de recibir a la Profesora Cristina Mangarelli, quien fuera convocada a solicitud del señor Senador Abreu a efectos de exponer su punto de vista sobre el proyecto de ley que estamos considerando, relativo a los procesos laborales. Le damos la palabra entonces para escuchar su exposición.

SEÑORA MANGARELLI.- Agradezco la gentileza de la Comisión de invitarme para exponer mi opinión acerca de un tema tan difícil, polémico y sensible como es el que tiene que ver con los procesos laborales.

Voy a ser muy breve, ya que traje un informe escrito que dejo a disposición de la Comisión. A modo de presentación personal, señalo que soy Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República -en este momento ocupo el cargo de Profesora Agregada Grado 4-; soy también Profesora de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República; integro el Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República; integré en el año 1976, prácticamente desde sus inicios, el Grupo de los Miércoles que comenzó el doctor Plá Rodríguez y soy, además, Vicepresidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para América del Sur y América Central, sociedad mundial en esta materia.

El tema del proceso laboral me interesa especialmente y lo he venido estudiando desde hace varios años; tengo varias publicaciones al respecto y algunas de ellas las he expuesto en las Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y en particular, respecto de este proyecto de ley, integré la Mesa Redonda que tuvo lugar en las últimas Jornadas Uruguayas realizadas en Piriápolis en el año 2008, donde se trató el tema de la autonomía del proceso laboral y especialmente esta iniciativa que la Comisión está analizando.

En primer lugar, señalo que el proceso laboral requiere una reforma; de eso no hay dudas y todos coincidimos en el punto. El principal problema es la falta de celeridad. No tengo que decirles a ustedes cuál es el fundamento de que, quizás en este tipo de juicios, sea más necesario que la Justicia sea rápida. La Justicia debe ser rápida en todos los procesos, pero en los laborales más aún, por varias razones: no sólo porque generalmente los créditos son de naturaleza salarial y el trabajador necesita cobrar para subsistir, sino también por la importancia sustancial del conflicto. El conflicto laboral, aun el individual, tienen importancia social. Por eso es necesario instrumentar mecanismos para obtener una solución rápida. Además, si el proceso laboral es lento, se ayuda o se favorece el incumplimiento de la norma laboral. No quiero decir que siempre sea así, pero se favorece que aquellos malos empleadores puedan pensar que es mejor pagar más adelante.

Ahora bien; para entrar en una reforma del proceso laboral, hay que estudiar las causas de toda su problemática, pero en particular en cuanto al punto que estamos viendo hoy, de la falta de celeridad. ¿Cuáles son las principales causas de la falta de celeridad en los juicios laborales? En primer lugar, hay un problema en la norma: la ley permite demoras; es decir que es necesario modificar la ley para evitar, con lo que allí se establezca, las demoras. Por ejemplo, habría que establecer plazos máximos para la realización de las audiencias, etcétera.

La segunda demora importante ocurre en las notificaciones. Se pierde mucho tiempo en la notificación que realiza la oficina central, como así también en la confección de los cedulones que se realiza en los Juzgados. En parte esto ya se satisfizo y se va a terminar de solucionar con la notificación electrónica que empezó a regir en los Juzgados laborales en Montevideo. Pero el tema no está totalmente resuelto, porque la notificación electrónica por ahora rige respecto de las partes. Entonces, hay que solucionar el tema de la agilidad en la notificación a los testigos. Es decir que se demora mucho haciendo el cedulón para notificar a los testigos y también en la oficina central en llevar la notificación para la audiencia a los testigos.

Y en tercer lugar, a mi modo de ver, una de las causas principales de la demora en los trámites es la existente en el correspondiente a la oficina; se demora mucho tiempo en el trámite interno. Es ahí, fundamentalmente, a donde hay que apuntar.

Me permití realizar esta breve introducción para que se entendiera mejor lo que voy a decir ahora. Comparto la finalidad que persigue el proyecto de ley que está a estudio de los señores Senadores en cuanto a la abreviación de los procesos laborales, pero no así muchas de las soluciones. Reitero: comparto la finalidad de acelerar los juicios, pero no así muchas de las soluciones propuestas. Creo, incluso, que algunas de las que propone el proyecto llevan a una menor tutela de los derechos laborales del trabajador que la que tiene en la actualidad. Ahora vamos a ver a qué me estoy refiriendo.

La primera cuestión es que este proyecto opta por un proceso distinto al del Código General del Proceso. Desde hace tiempo hay una gran discusión en el Instituto del Derecho Laboral en cuanto a si es necesario o no un proceso distinto al del Código General del Proceso. Como ustedes saben, el Código General del Proceso tiene un proceso igual para el proceso civil y el proceso laboral. Esto en nuestro país "escandalizó", entre comillas -que se le opuso- en su momento a la doctrina laboral, porque se pensó que iba a dificultar la protección o la aplicación en el proceso laboral de las protecciones del derecho sustancial. Sin embargo, el Código General del Proceso recoge, para todos los procesos, los principios que los laboralistas sostenemos que son los propios del proceso laboral. Los laboralistas siempre sostuvimos que los principios propios del proceso laboral eran la oralidad y la inmediatez. Nos interesa que el Juez esté interrogando a los testigos para saber la verdad, porque este es un derecho sin formalismo, que busca la verdad. Entonces, siempre dijimos que el proceso laboral tiene que ser oral, rápido; tiene que tener inmediatez y buscar la verdad real por encima de lo formal.

¿Qué hicieron los codificadores en el Código General del Proceso, señalado por ellos mismos, incluso por el Doctor Gelsi, en la exposición de motivos? Recogieron para todos los procesos estos principios en el Código General del Proceso. O sea que el proceso civil también tiene estos principios que los laboralistas desde hace mucho tiempo decimos que son propios del proceso laboral. A mi modo de ver, no me preocupa que el proceso laboral esté en la actualidad dentro del Código General del Proceso. Entiendo que la reforma a plantear podría ser la de los artículos del Código General del Proceso, previendo particularidades para el proceso laboral. Creo que la autonomía del proceso laboral no parte de si está o no dentro del Código General del Proceso. En la actualidad funciona con un proceso autónomo. Sobre este punto no voy a decir nada más porque está plenamente explicado en el informe que les he dejado. Tengo un trabajo escrito sobre la autonomía del proceso laboral en el Código General del Proceso, y esta postura la expuse, como ya comenté, en las Jornadas Uruguayas realizadas en el año 2008.

En resumen, con respecto a este punto pienso que la reforma podría estar en prever estas particularidades dentro del Código General del Proceso.

Vayamos ahora a las soluciones concretas de este proyecto. Comparto claramente todas las soluciones de este proyecto que tienden a acortar los plazos que tiene el Juzgado para fijar las audiencias o para el trámite interno de las oficinas. Esto queda claro en el artículo 14 del proyecto, donde se fija un plazo máximo para la fijación de la audiencia, como así también en el artículo 17, cuando se pone plazos en segunda instancia al trámite interno de la oficina. ¿Qué es lo que sucede cuando va el expediente a segunda instancia? Se demora mucho en el pasaje del Juzgado de Primera Instancia al de Segunda Instancia. Y, a veces, el Juzgado de Segunda Instancia lo devuelve al Juzgado de Primera Instancia porque hay errores en la foliatura. Además, la oficina demora mucho en el trámite interno hasta que pasa el expediente a estudio de los Ministros. A veces demora más el trámite interno en la oficina que el tiempo que utilizan los Ministros para dictar sentencia. Entonces, en el artículo 17 se explica correctamente que hay plazos máximos, lo cual evita que ocurran esas demoras. Comparto también el despacho saneador; es decir, como está previsto en el artículo 14, si no hay controversias. O sea que si hay un reclamo de varios rubros y el demandado acepta dos o tres de ellos, el Juez en esa audiencia ya puede dictar sentencia sobre esos rubros. Eso está bien y así lo señaló el Instituto de Derecho del Trabajo en algún otro proyecto que presentó a la Suprema Corte de Justicia en 2004.

También es adecuado el principio de la gratuidad, que ya se admitía en el proceso laboral, pero no en todas las actuaciones administrativas. En el proyecto de ley está bien establecido en el

artículo 28, al señalar que es gratuito para el trabajador. Asimismo, comparto lo del juicio de menor cuantía y que se establezca como un procedimiento más ágil, pero no en la forma que está formulado, y expondré mis críticas al respecto.

Me pareció importante señalar qué es lo que comparto para que se conozca la visión positiva que tengo de muchas de las soluciones de este proyecto de ley.

Ahora pasaré a hacer referencia a los aspectos que no comparto.

Por ejemplo, no comparto lo relativo a la conciliación administrativa, prevista en los artículos 3º y 6º del proyecto de ley. Hay una idea de que no es importante la conciliación previa. ¿Por qué? Porque permite que si el trámite administrativo demora más de treinta días, no se tenga que tentar la conciliación administrativa en los asuntos de menor cuantía. La consecuencia de ello será el aumento significativo de litigios. Fíjense que en el artículo 3º se dice que en los procesos de menor cuantía tampoco será necesario cumplir este requisito. Si se toma en cuenta esto con el monto, que es muy elevado para los juicios de menor cuantía -según lo que establece el propio proyecto de ley- en muchos casos el Abogado resolverá acudir directamente a la vía judicial. Insisto en que esto traerá aparejada una cantidad de juicios que, justamente, no es lo que persigue este proyecto de ley.

Además, a mi modo de ver, la conciliación administrativa en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en muchos casos es eficaz, porque las partes concurren acompañadas por sus Abogados y transan. Es más, en muchos casos no lo hacen porque el empleador paga lo que le están reclamando. Por ejemplo, muchas veces el empleador despide creyendo que no tiene que pagar la indemnización, porque considera que se trata de un caso de notoria mala conducta, pero después consulta a su Abogado y le dice que tiene que pagar, porque no se trata de esa causal. Por lo tanto, cuando le hacen el reclamo, va al Ministerio y paga. Ahí no hay ninguna transacción; paga lo que debía. Creo, entonces, que hay un desconocimiento de lo que ocurre en muchas audiencias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Lo mismo sucede con los descuentos, porque a veces los empleadores descuentan por un curso y creen que pueden hacerlo. Sin embargo, cuando consultan a los Abogados, les dicen que no, por lo que van y pagan lo que corresponde en la audiencia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El otro tema que me parece importante y al que me quería referir, es el relativo a los plazos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quería indicar que es correcto el planteo de la Doctora referente a los procesos de menor cuantía y por qué se deben suprimir allí. Precisamente, en Comisión aprobamos un proyecto de ley -sancionado en el día de hoy por el Senado- con respecto a los juicios de pequeñas causas, en los que la conciliación juega un papel relevante, de modo que entraríamos en una contradicción. Ahora bien, la primera parte del inciso segundo del artículo 3º, expresa: “En las ciudades, pueblos o villas en las que no existan Agencias Zonales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el reclamante quedará relevado de tentar la conciliación administrativa”. Creo que hay que buscar otra solución para esta redacción -que alude a un tema de orden material- si queremos que haya conciliación en pueblos y villas; de lo contrario, un ciudadano tendrá que recorrer 70 kilómetros para poder tentar una conciliación. Pero ¿qué pasa en los casos de algunos pueblos, donde la Agencia más cercana está a 70 kilómetros? ¿Qué hacemos? ¿Ante quién se hace la conciliación? ¿Quién sustituye a la autoridad zonal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? Hay que crear alguna figura; quizás habría que atribuir a una jerarquía administrativa la calidad de conciliador o de responsable de que se lleve adelante el acto de conciliación. De todas maneras, no hay que tener miedo, porque en estos juicios se debe actuar como un padre de familia y acercar a las partes.

La Presidencia sugiere entonces a la Doctora Mangarelli que si tiene la posibilidad, acerque una redacción alternativa a la Comisión.

SEÑORA MANGARELLI.- En realidad, estaba haciendo referencia a la otra parte del artículo tercero, donde dice “En los procesos de menor cuantía tampoco será necesario cumplir con este requisito”.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Presidencia ya mencionó que había que eliminar ese párrafo, porque está en contradicción con lo que dijimos en el día de hoy.

SEÑOR MANGARELLI.- Lo mismo ocurre en el caso del artículo 6º, que dice: "Si el trámite administrativo no hubiere culminado dentro de los treinta días contados a partir de la solicitud de audiencia, el trabajador podrá solicitar una constancia con la que podrá interponer la demanda". En muchos casos demora más, no solamente porque a veces el Ministerio fija la audiencia más allá de los treinta días, sino debido a que en algunos casos el Abogado tiene que consultar al cliente y después se hace la transacción o el acuerdo. Por lo tanto, me parece que habría que establecer "sesenta días", porque en treinta no se termina ningún trámite administrativo, y menos a partir de la solicitud de la audiencia. Además, creo que esto encierra el peligro de que no se tiente la conciliación en muchos casos, donde en definitiva se va a conciliar y a pagar lo que se está reclamando. Esto es lo que quería decir en cuanto a la conciliación.

En cuanto a los plazos, una de las propuestas de este proyecto de ley es acortarlos porque se cree que de esta forma se aceleran los juicios y, a mi entender, eso es algo incorrecto. ¿Por qué digo esto? Porque esta iniciativa reduce los plazos de las partes para acortar el proceso. En este sentido, lo que se hace es reducir también los plazos de que goza la parte actora, es decir, el trabajador, para apelar o contestar las excepciones. En mi opinión, ese objetivo no se logra con estas medidas y, además, esa reducción de los plazos tendrá como consecuencia menores garantías y que los juicios laborales se tutelen de forma menos eficaz. Creo que la celeridad no puede ir en desmedro de la seguridad jurídica, y por eso no modificaría los plazos de que goza el trabajador. Por ejemplo, el artículo 11 establece que el actor contestará las excepciones en tres días hábiles y me interesa dejar en claro que el Abogado del actor no podrá hacerlo porque en ese tiempo apenas se pueden contestar las vistas. Por lo tanto, o esto se cambia o se deja el plazo actual, que es de diez días. Quiero destacar que muchas veces la demora para que un expediente pase de un juzgado al Tribunal de Apelaciones es de un mes, y lo mismo sucede con el diligenciamiento de los oficios. Por lo tanto, me pregunto por qué se van a restar días para que el Abogado del trabajador pueda contestar una excepción. Esta no es una solución. Lo mismo sucede con el plazo para apelar que, en este caso, se reduce a cinco días para ambas partes.

Me interesa enfatizar que si estamos pensando en el trabajador y si queremos tutelar en forma eficaz los derechos laborales, no podemos establecer un plazo de cinco días para apelar, porque no es viable. Quizás se podrá llevar adelante la apelación, pero seguramente no se hará de una forma eficaz, brindando seguridad jurídica. Lo mismo se aplica al plazo que tendrá el juez para contestar, que se establece en veinte días. En lo personal, dejaría los treinta que tiene ahora.

SEÑOR ABREU.- Además, quiero destacar que el plazo de cinco días perentorios e improrrogables empieza a correr a partir de la sentencia dictada y no de la notificación. Esto quiere decir que el plazo puede ser todavía menor. Por lo tanto, quizás podría establecerse que el plazo comienza a correr a partir de la notificación de la sentencia.

SEÑORA MANGARELLI.- Actualmente la notificación de la sentencia se puede hacer por medios electrónicos, por lo que el problema no es tan grave. Hoy en día el Juez sale de la audiencia y puede notificarlo inmediatamente.

SEÑOR LEZAMA.- Me parece que si la sentencia es notificada posteriormente a la audiencia, no es posible establecer un plazo que comience a correr desde que se dicta la sentencia, porque ésta es conocida por el Juez y por la oficina, pero no por las partes. Para mí es un error, porque si las partes no están notificadas, no puede comenzar a correr ningún plazo. En definitiva, No tiene sentido establecer un plazo a partir de un acto que todavía no está en conocimiento de las partes.

SEÑORA MANGARELLI.- Personalmente, no modificaría el plazo para que el actor pudiera contestar las excepciones, que fue llevado a tres días; ese es un plazo demasiado corto. Por su parte, el plazo para la apelación lo dejaría tal cual, no lo rebajaría a cinco días. En cuanto al plazo que tiene el demandado para contestar la demanda, es limitado. Actualmente, son treinta días corridos y aquí se establecen diez días hábiles. A mi modo de ver, el plazo de treinta días corridos encuentra razón en

que junto con la contestación de la demanda se tiene que presentar toda la prueba. Por tanto, creo que el plazo que se establece en el proyecto de ley es demasiado corto.

Me parece interesante, asimismo, centrar la atención en la abreviación de los plazos también respecto del trabajador, para que se aprecie que si este proyecto de ley busca tutelar el derecho laboral del trabajador -como en realidad debe ser- con esta reducción de plazos no se logra una tutela eficaz. En este caso también dejaría tal como está el plazo para dictar sentencia: treinta días en lugar de veinte. En definitiva, prefiero que el Juez tenga más días para reflexionar. Reitero que la demora en dictar sentencia no está en esos diez días, sino que es de otra índole.

En lo que respecta a la audiencia, este proyecto de ley está pensado para que haya una audiencia única. Está bien que así sea. En el Código General del Proceso los codificadores también pensaron en una audiencia única. La experiencia que tengo como litigante desde hace más de treinta años -litigué por el viejo Código de Procedimiento, en un procedimiento especial que en un momento tuvo el proceso laboral, y también en el Código General del Proceso- apunta a dos cuestiones. La primera de ellas es que si se quiere tentar la conciliación, es difícil lograrlo en una sola audiencia, si ya se citó a los testigos. Actualmente se tienta la conciliación en una audiencia y si no se llega a ella, se fija una nueva audiencia para la declaración de testigos. Este proyecto de ley está pensado para llegar a una conciliación en una sola audiencia, y si las partes no llegan a una conciliación en esa instancia, los testigos pasan a declarar. Me parece que eso no favorece la conciliación, pero lo dejo a criterio de los señores Senadores.

En cuanto a que todo se efectúe en una audiencia, me parece bien que se intente tomar la declaración a los testigos en una sola audiencia. Muchas veces pido a los Jueces que traten de citar a la mayor cantidad de testigos porque eso asegura la veracidad de las declaraciones, o sea, que las próximas declaraciones no sean diferentes. Pero lo cierto es que los juicios laborales se caracterizan por declaraciones de muchos testigos; a veces son veinte y es probable que un Juez no pueda tomarlas todas en una sola audiencia. Por este motivo, considero que hay que prever que la audiencia se pueda prorrogar o, en casos excepcionales, fijar otra. Digo esto por la experiencia que tengo en los juicios laborales que, a diferencia de otros, reitero, se caracterizan por la concurrencia de muchos testigos.

Por otra parte, considero que el tema de las excepciones no es tan importante. Este proyecto de ley establece que, salvo una, todas las excepciones se van a resolver en la sentencia definitiva. Personalmente, me parece que es conveniente seguir con el sistema actual. Al respecto, voy a poner un ejemplo. Supongamos que un trabajador reclama rubros que están prescriptos. Creo que no tiene sentido llevar adelante un proceso y hacer prueba sobre rubros que están prescriptos. Es sabido que los juicios se demoran cuando van a la segunda instancia. ¿Por qué? Porque se contesta la excepción y, si se apela, se va a una segunda instancia. Es cierto que aquí hay demoras importantes, pero considero que esto se puede evitar con lo que está previsto actualmente -me refiero a las notificaciones electrónicas- y con las modificaciones que esta iniciativa realiza a la segunda instancia. No me parece demasiado razonable que se siga un proceso, se llame a testigos y luego el Juez diga que el tema está prescripto.

En cuanto a la falta de comparecencia a la audiencia preliminar, estimo que en el artículo 14 se viola el principio de igualdad y pienso que, incluso, esto puede ser inconstitucional porque el tratamiento del trabajador que no va a la audiencia es distinto al del empleador que no lo hace. En el sistema actual, el requisito es bastante duro para una parte y para la otra: si no concurre a la audiencia, pierde el juicio. Ahora bien, en este proyecto de ley se establece que si el trabajador no va a la audiencia en forma personal, el expediente se archiva, mientras que si el que no lo hace es el empleador, éste pierde el juicio y se dicta la sentencia. Me parece que aquí se les da un tratamiento diferente, lo que no encuentra razón de ser en los mecanismos compensatorios. Por eso, dejaría esto tal cual está establecido en el sistema vigente, donde también se admite no concurrir a la audiencia por motivos justificados. Insisto en que, personalmente, no haría esa diferenciación.

Por otra parte, en esta iniciativa se establece que cuando el demandado no concurre, el Juez dicta sentencia "teniendo por ciertos los hechos afirmados por el actor en la demanda y estando a la prueba obrante en autos con anterioridad a la audiencia". Yo prefiero la redacción actual del Código

General del Proceso, que establece: "en todo lo que no se haya probado lo contrario", porque claramente habilita al Juez a tener por cierto lo que está sosteniendo el actor, pero si de la demanda y la contestación surge que no tiene razón, puede no hacer lugar a parte de lo que está reclamando. Estimo que hay una diferencia en la redacción que, en estas circunstancias, puede llevar a que se acepte todo lo que dice el actor. Además, si en un juicio el demandado no va a la audiencia de conciliación, se termina el juicio teniendo por cierto todo lo que dice el actor. Debe tenerse en cuenta que quizás el actor reclamó rubros que son contrarios a Derecho.

Me parece que, a partir de esta redacción, no es claro que el Juez pueda no hacer lugar a esos rubros si surge de lo que está en el expediente que la persona no tiene razón. Esta es una cuestión que dejo planteada a los señores Senadores, pero tampoco la considero sustancial.

En el artículo 15 se hace referencia a la liquidación de la condena por el Juez en primera instancia. Los señores Senadores pueden apreciar que en la norma se dice que en la sentencia el Juez tiene que decir exactamente el monto de la condena. Se expresa que "las sentencias que condenen al pago de créditos laborales"… "deberán establecer el monto líquido de los mismos, incluidas las multas, intereses, actualizaciones y recargos que correspondieren." ¿Qué quiere decir esto? Se está pidiendo que el Juez haga la liquidación. Ustedes me van a decir que, en otra norma, el proyecto de ley expresa que el actor tiene que presentar una liquidación en la demanda, y eso está bien. El actor presenta la liquidación, pero reclama muchos rubros, y tal vez no tiene derecho a algunos de ellos. Entonces, el Juez necesariamente va a tener que hacer otra liquidación en la sentencia. Pregunto cómo va a hacer para presentar, por ejemplo, la liquidación de trescientos trabajadores, donde de repente cada uno de ellos no reclama exactamente lo mismo. Eso es imposible. El Juez no puede hacer la liquidación. Comprendo que la ejecución y la liquidación de sentencia a veces demoran, pero si termina el juicio y no hay una sentencia líquida, hay que hacer otro procedimiento. Por ello, se puede estipular un procedimiento breve para hacer la liquidación, pero no pidamos al Juez -que dispone de poco tiempo para dictar la sentencia- que además haga la liquidación, porque no la va a poder hacer. En el caso de que la haga, lo hará en desmedro del tiempo de que dispondrá para redactar la sentencia.

A continuación, pasamos al tema del depósito del 50% para apelar, que está previsto en el artículo 17. A mi juicio, esa disposición es claramente inconstitucional. No se puede estipular que una parte, para poder apelar, tiene que depositar el 50% de la condena. Aquí se expresa que si el empleador pierde el juicio en primera instancia, para poder apelar tiene que depositar en un plazo de cinco días el 50% de la condena. Claramente, eso cercena a una de las partes el derecho de apelar. Reitero que claramente es una norma inconstitucional. Además, no creo que tenga razón de ser. ¿Cuál fue el objeto? ¿Limitar la apelación para que no se utilice este recurso? De esta forma, se está pensando que todo el que apela tiene como finalidad u objetivo demorar los procedimientos, y eso no es así. En el caso del empleador, muchos de los que apelan lo hacen porque entienden que tienen razón y no porque quieran demorar.

En cuanto a la multa del 20% que está prevista en el artículo 29, si el objetivo es incentivar el cumplimiento de la normativa laboral, creo que con esta disposición la finalidad no se alcanza. En este momento, si un empleador no cumple con el pago de salarios u otros créditos laborales y se hace un juicio, tendrá que pagar el reajuste estipulado en la Ley Nº 14.500 y los intereses.

SEÑOR MOREIRA.- Cabe aclarar que acabamos de dar media sanción a un proyecto de ley que establece una multa del 10%, más una actualización con intereses, de acuerdo con el criterio de la Dirección General Impositiva, y acá se establece un 20%. Reitero que, aunque con el mismo objetivo, acabamos de votar algo sustancialmente diferente, de modo que antes de que los señores Senadores se pronuncien, debo hacer esta advertencia.

SEÑORA MANGARELLI.- Además del reajuste y de los intereses, el crédito salarial tiene un recargo de hasta un 50% por daños y perjuicios. Esto es obligatorio, es decir que si el Juez condena a pagar créditos de naturaleza salarial, tiene la obligación de fijar hasta un 50% por concepto de daños y perjuicios. Sin embargo, me parece que esto no siempre se toma en cuenta.

Esto surge de la Ley de Consejos de Salarios, que hacía referencia a salarios mínimos y la jurisprudencia, con buen criterio, lo amplió interpretando "salario mínimo" como todos los créditos de

naturaleza salarial. O sea que si hay condena por horas extras, por prima por nocturnidad, etcétera, también existirá ese recargo de hasta un 50%. Creo que hay que prestar atención a todo esto, porque no siempre se lo tiene presente.

Por tanto, de dejarse esta multa, a mi modo de ver solo tendría razón de ser respecto de salarios mínimos previstos en los Consejos de Salarios; si la voluntad es dejarla, habría que acotarla. Sucede que muchas veces no se pagan determinados créditos porque son dudosos y no porque no se quieran pagar. En ocasiones es dudoso, por ejemplo, si se cumplió o no con las horas extras, o si hay una notoria mala conducta porque, en este caso, no se tiene derecho a indemnización por despido. En definitiva, ¿cuál es la razón de que en esos casos también haya que pagar en forma automática un recargo del 20%? No tiene razón de ser porque se trata de un crédito litigioso; es completamente distinto a cuando uno deja de pagar una tarifa a un organismo del Estado.

Por último quisiera referirme a los juicios de menor cuantía. Comparto la postura de que es necesario que haya un procedimiento más rápido para este tipo de juicios pero, ¿qué quiere decir "juicios de menor cuantía"? A mi modo de ver, se trata de juicios cuyo monto no merezca que el Estado establezca un procedimiento largo para su resolución. Sin embargo, creo que $ 81.000 no suponen un juicio de menor cuantía; por el contrario, es una suma demasiado elevada para estar incluida en ese concepto. Tal vez los juicios de menor cuantía podrían ser de hasta $ 30.000.

Por otro lado, así como está previsto, no tutela de manera eficaz los derechos del trabajador. ¿Por qué? Por muchas razones. La primera es que no hay segunda instancia también para el trabajador y si el proyecto de ley queda como está, habrá juicios, por ejemplo, de $ 81.000, donde el trabajador no contará con una segunda instancia.

En otro orden de cosas, como está previsto que la contestación del empleador se haga en la propia audiencia, el trabajador y su Abogado irán sin conocer esa respuesta. Me parece que eso no es correcto; la contestación debería hacerse por escrito para que haya una adecuada defensa del trabajador porque, de hacerse de esta manera, ya sabe cómo formulará su prueba en la audiencia.

SEÑOR LEZAMA.- Antes que nada, quiero decir que estoy haciendo uso de esta banca en el Senado en forma casual y que recién en el día de ayer me puse en contacto con este proyecto de ley.

En la exposición de motivos se menciona que es el resultado del trabajo de la Comisión de Estudios de Posibles Reformas al Proceso Laboral, convocada por la Suprema Corte de Justicia e integrada por representantes del Poder Judicial, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho. Sin embargo, aparentemente, esta iniciativa, en su concepto, no refleja adecuadamente esas opiniones; consulto a este respecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que se está refiriendo a un proyecto alternativo que envió la Suprema Corte de Justicia.

SEÑORA MANGARELLI.- Este proyecto que ahora está a estudio fue realizado por una Comisión que está integrada por dos representantes del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; no obstante, aquí se refleja la opinión particular de los representantes y no la del Instituto.

No quería terminar sin disculparme por haber empleado más tiempo del previsto en la exposición.

SEÑOR PRESIDENTE.- Simplemente quiero hacer dos observaciones. La primera de ellas tiene que ver con que la cuantía que se fijó en el proyecto de ley es compartida por la Suprema Corte de Justicia, que también establece su mínimo en $ 81.000.

La segunda -y dicho esto con todos los respetos- es que si todos los plazos que se acortan hay que volver a alargarlos, entonces el proyecto de ley no tiene razón de ser y lo actualmente

existente, a juicio de nuestra invitada, está bien. Digo esto porque, justamente, en los juicios laborales, donde existe una diferencia objetiva entre el subordinado o empleado y el empleador, el perjuicio de la demora va en desmedro del más débil en la relación laboral, que es el trabajador. Entonces, si algo persigue el proyecto de ley es abreviar los plazos para que, de alguna manera, pueda hacerse efectiva la prestación. Sé que esto puede ser difícil; uno, que ha trabajado del otro lado de la baranda, sabe que a veces es complicado cumplir con los plazos pero creo que, de alguna manera, hay que buscar la forma de que se abrevien, ya sea acortándolos o modificando los procedimientos. Precisamente, creo que no sólo acortando los plazos se abrevian los trámites, sino también suprimiendo algunos procedimientos.

SEÑORA TOPOLANSKY.- Del preámbulo efectuado por la doctora Mangarelli creí entender que ella ubicaba el tema de los tiempos, no tanto en estos plazos que damos, sino en toda la descripción previa de cómo se procesan los expedientes; se trata de dos visiones diferentes. ¿Dónde está la demora? Pienso que esa fue la pregunta que se formuló. En todo caso, tendré que leer la versión taquigráfica para asimilar lo que aquí se ha planteado pero, repito, creí entender que en ese preámbulo explicaba por qué la demora estaba en otro lado. Me gustaría pensarlo; en este momento, no tengo claro este aspecto. No obstante, me parece que hay dos visiones acerca de dónde radica la demora, aunque no sé si entendí bien la exposición.

SEÑOR MOREIRA.- Considerando lo que señalaba la señora Senadora Topolansky, debo decir que los que hemos tenido actividad como Abogados en esta materia a veces hemos visto cómo las audiencias en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llegan a durar tres meses. Entonces, esto es una especie de denegatoria de justicia administrativa. Además, la burocracia que existe en muchos Juzgados hace que los plazos no se cumplan; no es que estos sean excesivamente largos, sino que el funcionamiento burocrático del Estado hace que frecuentemente las cosas sean interminables. Lamentablemente es así; no es un problema de plazos procesales, sino de actuación ineficiente de una burocracia estatal que se mueve con tal lentitud que a veces constituye una verdadera denegatoria de justicia.

Creo que el proceso tiene que ser garantista, porque no sé si no terminaremos logrando que, en muchos casos, en el aceleramiento de los plazos el que resulte más perjudicado, en definitiva, sea el propio trabajador, que a veces debe acudir a defensorías de oficio ya que las empresas, por lo general, tienen letrados muy activos que los asesoran y que conocen muy bien la temática. En consecuencia, no sé si el acortamiento de los plazos no termina, reitero, encarnando mayores riesgos para los propios trabajadores a quienes, evidentemente, este proyecto de ley pretende defender mejor.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión agradece la información aportada por la doctora Mangarelli. Vamos a continuar estudiando el tema y seguramente solicitaremos la colaboración de algunos otros expertos en materia laboral, porque los planteos realizados, en realidad, obligan a reestudiar la iniciativa desde el principio.

SEÑOR ABREU.- Lo que en realidad estamos considerando con la opinión de la Profesora Mangarelli es el proyecto de ley inicial y no el que fuera presentado por la Suprema Corte de Justicia. Entre las observaciones y comentarios que la doctora ha incorporado, hay muchos temas -aunque no todos- que ya fueron recogidos en dicho proyecto de ley, que realiza algunos ajustes al proyecto original. En consecuencia, tenemos que ver qué método seguimos para tratar esta iniciativa: si continuamos con la consideración del proyecto de ley original exclusivamente, o si ya podemos ir viendo también, a la luz de los comentarios que se realizan, cuáles son los aspectos que están contemplados en este nuevo texto propuesto por la Suprema Corte de Justicia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Solicito que se remita la versión taquigráfica de las palabras de la Doctora Mangarelli a la Comisión que ha tratado el proyecto de ley propuesto por la Suprema Corte de Justicia para que las observaciones sean estudiadas y luego nos contesten por escrito. Posteriormente veremos si es necesario solicitar la opinión de algún otro profesor o catedrático de la materia.

Agradecemos la presencia de la doctora Mangarelli en la Comisión.

(Se retira de Sala la doctora Cristina Mangarelli)